

站内公告

会员登录

名称

密码

验证码  9579

超级搜索引擎

栏目

类别

关键词

广告服务

热门文章TOP10

- ▶ 面试基本方法
- ▶ 解放HR的七把金钥匙
- ▶ 某公司新员工职业生涯规划探索
- ▶ 年终奖金如何发，最起作用？
- ▶ **第一章 人力资源概述(E)**
- ▶ 员工关系管理的最高境界
- ▶ 一名HR在两家西门子的面试经历
- ▶ 观察：电力企业绩效建设重在数据管理
- ▶ 惠普：文化魔力
- ▶ 论人力资源部在企业中的地位

版权及免责声明

本站资料文章其版权归作者本人所有。

如果有任何侵犯您的版权的地方，请尽快与本站联系！

您现在的位置：经典教程>>正文

查看：[ 大字 中字 小字 ] [双击滚屏] 查看权限：普通文章

## 人力资源与传统无形资产之比较

作者：夏新江 来源：价值中国网 阅读次数：75 发表日期：2008-5-27 13:04:17

当前，有人将人力资源划归到无形资产当中，作为无形资产的一个组成部分。我认为，人力资源并不同于传统的无形资产，它们之间存在着本质上的区别。盲目地将人力资源划归到传统无形资产当中，不仅仅是概念上的混淆，而且容易使企业在经营管理实践中产生误区。

具体从以下几个方面对人力资源和传统无形资产进行比较分析：

### 一、人力资源与传统无形资产的价值源泉不同

传统无形资产之所以具有价值，能够成为资产交易和评估的对象，是因为它能够给产权主体带来超额收益。这种收益的取得在于一定时期内、一定程度上对该无形资产的垄断（即排他性）使用而给产权主体带来成本降低或收入增加的好处。它的存在能使人力资源载体的劳动更多或更快地得到市场的承认，促使人力资源价值得以实现。可见，传统无形资产在企业价值创造过程中同样发挥着一种条件作用，只不过这种条件作用与材料、设备等有形资产所发挥的条件作用有所不同而已。

人力资源的价值虽然也在于它能给企业带来未来的收益，但这种收益的源泉在于人力资源的具体运用，即人力资源载体的劳动。这已经是一个不争的事实。在这一过程中，物力资源（包括传统无形资产）发挥的只是条件作用。同时，人力资源价值的提升还可以增加个别无形资产的价值，比如产品或服务质量的不断提高可以增加商标的价值。可见，人力资源价值是企业价值的根本，人力资源载体——劳动者的劳动是一切价值的真正源泉。

### 二、人力资源与传统无形资产的载体及特征不同

虽然人力资源与传统无形资产都是没有实物形态的资产，都必须依附于一定的载体而存在，但是，两者所依附的载体及载体的特征具有明显的差异。

传统无形资产，或者作为一种智力成果（如专利技术、技术秘密等），或者作为一种权利（如特许经营权、商标权、著作权、土地使用权等），或者作为一种关系（如客户关系、供应商关系），必须依附于特定的企业或特定企业中的机器、设备、生产线等硬件才能发挥作用。简言之，传统无形资产的载体是“死的”、“物化的”，载体对无形资产效力的发挥程度不具有能动作用。

而作为人力资源的知识、技能、能力则不同，它们所依附的载体是“活生生”的“人”。只有通过人的具体劳动，人力资源才能发挥作用。然而，人是有需求、有思维、有情感的高级动物，人以怎样的态度劳动将最终决定人力资源作用发挥的程度，即人力资源载体——人对人力资源效力的发挥程度具有能动作用。

### 三、人力资源与传统无形资产在收益不确定性根源方面存在差异

对于传统无形资产中专利技术等技术型无形资产来说，如果技术进步较快，出现更为先进的技术，则该技术型无形资产的相对竞争力将下降，导致企业所占市场份额降低、收益下降。同时，即使技术型无形资产有明确的法律保护期限，但随着技术进步，其实际受益期也将缩短。所有这些原因导致了技术型无形资产上的收益具有不确定性。对于传统无形资产中特许经营权等权利型无形

资产上的未来收益来说，会随着企业产品或服务质量及竞争力的变化而变化。对于传统无形资产中客户关系等关系型无形资产来说，其未来收益的升降则取决于未来关系处理的好坏，而市场经济条件下经济主体之间关系的协调实际上主要是经济利益的协调与分割，如果与客户或供应商的相对关系发生变化，那么这种关系所带来的收益也将发生波动。由此可见，传统无形资产上未来收益的不确定性主要受市场竞争（技术竞争、质量竞争或利益竞争）的影响，这种影响主要来自于企业外部。

人力资源的未来收益除了受劳动者心理、生理方面的影响外，更主要的影响因素是企业的管理水平、管理风格、领导方式、企业文化，特别是激励机制。企业管理风格、领导方式发生变化，或者企业对劳动者的激励机制发生变化，都会对劳动者的积极性产生影响。在人力资源运用过程中，劳动者或竭尽所能或在不同程度上有所保留，这样就造成了未来收益的不确定性。由此可见，这种影响主要来自于企业内部。

#### 四、人力资源与传统无形资产价值变动规律不尽相同

传统无形资产的价值受技术、市场供求关系以及企业发展战略的影响较大。一般来说，随着科技的发展，企业所拥有的技术型无形资产的价值会不断降低，而且企业只能被动地面对该资产价值降低的事实；权利型无形资产（特许经营权、土地使用权等）的价值会随资源稀缺性的增强而不断提升；关系型无形资产在企业发展战略不发生变化的情况下，价值的提升主要靠企业自身的主动维护，当企业发展战略发生变化时，比如经营方向改变，这些无形资产对于企业的有用性程度降低，其价值会随之降低，此时需要考虑采取对外转让或许可使用的策略来减少这种损失。可见，大部分传统无形资产价值是企业无法左右的，要由市场来评价和决定。

人力资源价值也具有动态变化性，但在这种变化过程中，企业主观能动性的作用比较大。如前所述，人力资源的未来收益受管理水平、激励机制等若干因素的影响，这些都是企业自身可以主动改进、完善的。另外，企业可以根据发展需要，有目的地进行人力资源投资，从而适当提升人力资源的价值。因此，在正常情况下，企业人力资源价值的变化呈一种不断提升的趋势，而且这种变化是企业主观努力的结果。当然，在生理规律的作用下，人力资源价值会呈“钟型”曲线变化，即随着人的衰老，其价值会逐渐降低。但是，我们从企业管理的角度讨论，所关心的是在“钟型”曲线峰值以左的那段时期人力资源价值及其变动情况，“钟型”曲线峰值以右那段时期的变动一般是难以左右和回避的，是由无法抗拒的自然规律决定的。

[1] [2] 下一页

[录入：价值中国网 责编：夏新江]

上一篇：劳动合同VS心理契约

下一篇：旷工职员 企业无权开除

❖ 【公共评论】 [目前共有 0 条评论] [发表评论]

暂时还没有评论

第0页, 共0页, 共0条评论

❖ 【相关新闻】

❖ 【相关文章】

❖ 【相关软件】

| 友情链接 | 版权声明 | 超级搜索 | 网站帮助

鄂ICP备06020178号 建站时间：2006-9-13

Copyright © 2006-2007 武汉科技大学人力资源开发研究所。 网站维护：[hmr2008@yeah.net](mailto:hmr2008@yeah.net)